

الفصل الرابع

مخطط الدراسة وفرضياتها

المبحث الأول

إدارة المعرفة والأصول الفكرية في مكتبات جامعة الخرطوم

المقدمة:

لابد من إجراء إسقاط لما توصل إليه الآخرون حول إدارة المعرفة والأصول الفكرية في المكتبات، رغبة منا في الكشف عن واقع هذه المكتبات في تعاملها مع حقيقة أن المعرفة هي سر التقدم والتميز، لعل معرفة الداء تكون نصف الدواء، آخذين المكتبات الجامعية لجامعة الخرطوم نموذجاً للدراسة، باعتبار المكانة التاريخية والأثر العلمي الضخم لها، كما أن المكتبة عماد البحث العلمي والقائد نحو التنمية الشاملة، فما هو دور إدارة المعرفة والأصول الفكرية في تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة الجامعية؟ تكمن أهمية الدراسة الميدانية في استكمال الجانب النظري لموضوع البحث، فهي تعد الدراسة الأولى التي أجريت في السودان وبالأخص على مكان الدراسة أي مكتبات جامعة الخرطوم، وعلى ضوء هذه الأهمية، تهدف الدراسة إلى نشر الوعي لدي العاملين-

محل الدراسة- بأهمية دورهم بالمشاركة في إنتاج المعرفة والعمل الجماعي والأخذ بإدارة المعرفة وتحفيزهم على المشاركة والإبداع. تحديد الأساليب المناسبة لجعل المعرفة الضمنية لدى الأفراد ممكنة ومتوفرة في مكان واحد والتعرف على مدى استعداد العاملين بمكتبات جامعة الخرطوم للمساهمة في تحقيق المنفعة الاقتصادية للمكتبة عبر إدارة المعرفة وتحليل واقع الأصول الفكرية بالمكتبات محل الدراسة.

وتُعرف المكتبات الجامعية العريقة على المستوى العالمي بأنها حاضنة لرأس المال الفكري، بما يملكه عمال المعرفة من مكونات الإبداع والابتكار، وبما توفره من أجواء رحبة ومناخات فكرية تدعم الإبداع والتميز، وكذلك قدرتها على إعادة تنظيم مجالات المعرفة بها.

احتوى هذا الفصل على أربع مباحث ذكر الباحث في المبحث الأول: الإطار العام لمكتبات جامعة الخرطوم، وفي المبحث الثاني تناول الباحث واقع إدارة المعرفة بمكتبات جامعة الخرطوم، وتطرق الباحث في المبحث الثالث إلى تطبيق إدارة المعرفة والميزة التنافسية، والمبحث الرابع كان للأصول الفكرية بمكتبات جامعة الخرطوم.

وسيكون الوصف في شكل رسومات بيانية وجداول تجنباً للإطالة مع الحرص على التغطية الشاملة لكل المحور، ثم عرض نتائج التحليل (SPSS) من خلال الاستبانة المعدة بواسطة الباحث، محتوى الجزء الأول من الاستبانة الخصائص العامة لمنسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم.

منهجية التحليل :

بيانات الدراسة اعتمدت على المصادر الأولية واشتملت الاستبانة لعينة ضمت أمناء المكتبات من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم حيث بلغ حجم العينة عدد (36) فرد وتم توزيع عدد (33) استمارة استبانة واستلم الباحث عدد (27) استمارة مكتملة نسبة لوجود عدد ثلاثة من العدد الكلي في إجازة من دون راتب، بجانب استمارة المقابلة المقننة لعينة من المستفيدين بالمكتبات محل الدراسة بلغت ثلاثمائة استمارة. قام الباحث بتحليل البيانات

باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) اختصاراً (SPSS)، استخدمت الدراسة منهجية التحليل الوصفي لتحديد الخصائص العامة للمبحوثين من حيث النوع والمستوى التعليمي وغيرها. وقد تم ذلك في صورة جداول تكرارية ونسب مئوية. تم استخدام الوسط الحسابي المرجح (Weighted average) لبناء الرضا العام للمبحوثين ولضبط الجودة في مراحل إدخال وتحليل البيانات، اعتمدت الدراسة على أسلوب الفحص العيني العشوائي (Random sample checking) للتأكد من دقة إدخال البيانات للتحليل الاستعلامي للبيانات (Exploratory Data Analysis -EDA) للتأكد من خلو البيانات من القيم الشاذة والمتطرفة .

توزيع أداة الدراسة:

جدول رقم (2): يوضح توزيع أداة جمع البيانات

المستبعدة	المسترجعة	الموزعة	الاستبانات
27	0	33	اختصاصي المكتبات والمعلومات
%81.81	%0.0	%100.0	النسبة

الجدول أعلاه يوضح توزيع أداة الدراسة والخاصة بجمع البيانات حيث نجد عدد الاستبيانات الموزعة لأمناء المكتبات بلغت (33) استمارة المسترجعة منها عدد (27) استمارة بنسبة %81.81 من الاستمارات الموزعة، حيث تم اعتمادها للتحليل الإحصائي.

ثبات أداة الدراسة:

يعرف الثبات بأنه الاتساق في نتائج الأداء، ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد استخدام نفس الأداة مره ثانية، الجدول التالي يوضح ذلك وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

جدول رقم (3): يوضح معامل الثبات لمحاور أداة جمع البيانات

معامل ألفا كرونباخ (ن = 27)	محاور أداة الدراسة
0.81	الثقافة
0.81	القيادة
0.62	العمليات
0.75	تكنولوجيا المعلومات
0.77	تطبيق إدارة المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية
0.64	ضعف الاهتمام بتنمية الأصول الفكرية
0.92	الجملة

من الجدول أعلاه نجد أن معاملات ثبات محاور الاستبانة قد تراوحت قيمها ما بين (0.62، و0.81) حيث تعتبر معاملات الثبات هذه مرتفعة، كما يتضح أن معامل الثبات الكلي للاستبانة قد بلغ (0.92) في الدراسة النهائية وهو معامل ثبات مرتفع جداً.

جدول رقم (4): توزيع أفراد العينة بحسب النوع

النسبة	العدد	النوع
44.4	12	ذكر
55.6	15	أنثى
100.0	27	الجملة

يفترض أن تتوفر عمال المعرفة بالمكتبات الجامعية بعدد مناسب ومؤهل تأهيلاً كافياً بالإضافة إلى التخصص الموضوعي وهو أساس العمل الناجح، خاصة في عصر إدارة المعرفة وهيمنة الأصول الفكرية، تحتاج المكتبات الجامعية إلى قوى عاملة ذات إعداد

يتناسب مع تطور العمل، وتدعم هذه القوى بالتدريب والتعليم المستمر حتى تقدم خدمة معلومات تواكب التطورات التي أفرزتها الرقمنة، وبالتالي يجب على المسؤولين الاهتمام بها وتدريبها وتهيئة المناخ المناسب حتى تبذل في تقديم خدماتها وتحقيق الميزة التنافسية، ومن الجدول أعلاه نجد أن 55.6% من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم إناث، بينما بلغت نسبة الذكور 44.4%. علماً بأن اختصاصي المكتبات والمعلومات عددهم (36) فرداً من العدد الكلي للعاملين بالمكتبات والبالغ (139) (1) فرداً.

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
7.4	2	بكالوريوس
55.6	15	دبلوم عالي
37.0	10	ماجستير
100.0	27	الجملة

من الجدول أعلاه نجد أن 55.6% من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم مؤهلهم التعليمي دبلوم عالي، و37.0% منهم مؤهلهم التعليمي ماجستير، و7.4% منهم مستواهم الدراسي بكالوريوس، ونلاحظ هنا مستوى التخصص العالي لأفراد العينة. ما نأسف له هو قلة درجة الدكتوراه في عينة بحثنا، على الرغم من أهمية ذلك من أجل النهوض بمكتباتنا الجامعية، من المفروض أصحاب الدرجات العلمية العليا هم من توكل إليهم إدارة مكتباتنا الجامعية، فعلينا أن نتصور واقع مكتبة من يديرها يحمل درجة الدكتوراه، لكن ما نلاحظه في مجتمعنا هو الضعف في عملية استيعاب حملة الدكتوراه، ويعزى الباحث هذا الأمر لسياسة جامعة الخرطوم للتعين فلم يسبق أن تم الإعلان عن منصب

بمكتبات الجامعة مطلوب فيه حملة درجة الدكتوراه، أو كل من يقوم بدراسات عليا ويحصل على المؤهل مباشرة يتوجه إلى التعليم ويتخلى عن إدارة المكتبة، أو الهجرة إلى خارج البلاد من أجل تحسين أوضاعهم.

أما التخصص الدقيق لأفراد الدراسة يظهر كما هو في الشكل والجدول أدناه

جدول رقم (6): توزيع أفراد العينة بحسب التخصص الدقيق

النسبة	العدد	التخصص
100.0	27	مكتبات ومعلومات
0.0	0	تقنية معلومات
0.0	0	أخرى
100.0	27	الجملة

إن التأهيل في علم المكتبات والمعلومات أساسي من أجل العمل في أي مكتبة مهما كان نوعها، وخاصة بالنسبة للمكتبة الجامعية التي تعتبر رافداً من روافد البحث العلمي من الجدول أعلاه نجد أن كل منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم تخصصهم الدقيق مكتبات ومعلومات بنسبة 100.0%. فهي تتوفر فيها المختصون في علم المكتبات وتبقى المشكلة في عدم وجود تخصصات غير تخصص المكتبات لأن عمل المكتبات يحتاج لاستيعاب عدة تخصصات كتقنية المعلومات، خاصة بأن معظم العاملين بالمكتبات هم ممن تلقوا تعليمهم في علوم المكتبات من عقود مضت، ودخلت على مناهج علم المكتبات الكثير من العلوم ذات الصلة بالرقمنة والتسويق وإدارة المعرفة وغيرها، كما أن غياب خطط التدريب والتأهيل أثناء الخدمة مما يلقي بآثاره على مستوى الأداء.

جدول رقم (7): توزيع أفراد العينة بحسب المسمى الوظيفي

النسبة	العدد	المسمى الوظيفي
100.0	27	موظف
0.0	0	هيئة تدريس
0.0	0	أخرى
100.0	27	الجملة

من الجدول أعلاه نجد أن كل منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم المسمى الوظيفي لهم بموظف. على الرغم من وجود عدة دراسات وتوصيات بتغيير الهيكل الوظيفي الموجود، ومن ضمن هذه المقترحات المقترح الذي قدم في العام 2005م بواسطة بروفيسير منى محبوب أمينة المكتبة والأستاذ: معتصم عبد الله المهدي⁽¹⁾ واقترح الهيكل التنظيمي قيام عمادة للمكتبات لتصبح الجهة المشرفة فنياً وإدارياً على مكتبات الجامعة والتخطيط لتزويدها ودعمها بأوعية المعلومات المختلفة، ووضع السياسات العامة للمكتبات لتطويرها مستقبلاً لتتكامل رسالتها مع رسالة الجامعة. ويصبح من يتقلد هذا المنصب هو عميد المكتبات وليس أمين المكتبة، لان أمين المكتبة هو مصطلح مهني بينما مسمى عميد المكتبات مسمى فضفاض يمكن أن يعمل تحته المتخصصون في المكتبات وغير المتخصصين. فضلاً عن أنه يؤكد مكانة المكتبة في الجامعة كعمادة لها جهاز إداري مشابه لأمثاله في وحدات الجامعة المماثلة. يقترح الهيكل تغيير مسميات العاملين المهنيين بالمكتبات من مسمى أمناء مكتبات ومساعدى أمناء مكتبات إلى مساعدى اختصاصى مكتبات ومعلومات واختصاصى مكتبات ومعلومات.

(1) منى محبوب أمينة المكتبة، ومعتصم عبد الله المهدي رئيس قسم الدوريات. الهيكل المقترح لعمادة مكتبات جامعة الخرطوم ورقة علمية شاركت بها المكتبة في ورشة اللامركزية بجامعة الخرطوم 2005.

جدول رقم (8): توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة بشكل عام

النسبة	العدد	سنوات الخدمة
0.0	0	أقل من 5 سنوات
51.9	14	6 إلى 10 سنوات
33.3	9	11 إلى 15 سنة
0.0	0	16 إلى 20 سنة
14.8	4	أكثر من 20 سنة
100.0	27	الجملة

نظراً لتزايد عدد المستفيدين وما تعرفه المكتبات الجامعية من تطورات أصبحت في أمس الحاجة إلى يد عاملة مؤهلة وكفؤة لسد ما يواجهها من نقائص وتحقيق رضا مستفيديها، ولا بد للجامعة من استيعاب العدد الكافي من المختصين في علوم المكتبات والمعلومات سواء بالنسبة للحاصلين على شهادة البكالوريوس أو الشهادات العليا من دبلوم عالي، ماجستير أو دكتوراه، ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه نجد أن 51.9٪ من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم خبرتهم العملية بشكل عام تتراوح ما بين (6 إلى 10 سنوات)، و33.3٪ منهم تتراوح خبرتهم ما بين (11 إلى 15 سنة)، و14.8٪ تتراوح خبرتهم في (أكثر من 20 سنة). ومن الجدول نلاحظ التفاوت الواضح للمكتبيين في التوظيف.

ومن خلال المشاركة في المعرفة يمكن أن يستفاد من المكتبيين الذين لديهم أكثر من عشرين سنة خبرة من الذين وظفوا حديثاً لما يملكونه من معلومات حديثة حول التخصص وما جرى عليه من تغيرات وإعطاء معلومات حول المقاييس والخدمات الجديدة التي يمكن أن تحسن من صورة المكتبة. ما تجدر الإشارة إليه أنه لا نجد تعيينات خلال فترة الخمس سنوات السابقة وبهذه السياسة ستواجه مكتبات جامعة الخرطوم مشكلة في حالة عدم استيعابها لكوادر حديثة التخريج حتى تستفيد من الخبرات الموجودة،

من منطلق أن الكفاءات دائما في تناقص بسبب الهجرة للبحث عن الأفضل أو التقاعد للمعاش.

جدول رقم (9): توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخبرة في المكتبة بالوظيفة الحالية

النسبة	العدد	سنوات الخدمة بالوظيفة الحالية
3.7	1	أقل من 5 سنوات
37.0	10	6 إلى 10 سنوات
51.9	14	11 إلى 15 سنة
0.0	0	16 إلى 20 سنة
7.4	2	أكثر من 20 سنة
100.0	27	الجملة

من الجدول أعلاه نجد أن 51.9٪ من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم خبرتهم العملية في المكتبة بالوظيفة الحالية تتراوح ما بين (11 إلى 15 سنوات) و37.0٪ منهم تتراوح خبرتهم ما بين (6 إلى 10 سنة) و7.4٪ تتراوح خبرتهم في (أكثر من 20 سنة)، مما يشير ذلك إلى ضعف تركيز إدارة مكتبات جامعة الخرطوم لاستيعاب كفاءات جديدة بالمكتبات، هذا الأمر يتطلب أن تكون هنالك رؤية استراتيجية حتى يستفيد عمال المعرفة الجدد من المعرفة الضمنية وخبرات الكفاءات الموجودة، لأن العاملين بالمكتبات يمكنهم إحداث الفرق وتجاوز جميع المشاكل والتحديات إذا ما أحسن إعدادهم للتكيف مع بيئة تحتفل بالتحديات والضغوطات، والتي تفرض على العاملين بالمكتبات التخلص من النمط التقليدي في الإدارة والتحلي بآخر يناسب هذا العصر، ويحقق لهم القدرة والكفاءة والفعالية في العمل، كما يركز على إكسابهم منهجية فعالة في التعلم الذاتي وقدرة على اكتساب أفضل الخبرات والممارسات في مجال عملهم، وتعد هذه الغايات من أهم أهداف إدارة المعرفة، التي بتطبيقها ستجعل مكتبات جامعة الخرطوم مكتبة متعلمة ومبدعة.

جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخبرة بالمكتبات الأخرى قبل الوظيفة الحالية

النسبة	العدد	الخبرة بالمكتبات الأخرى
22.2	6	أقل من 5 سنوات
7.4	2	6 إلى 10 سنوات
0.0	0	11 إلى 15 سنة
0.0	0	16 إلى 20 سنة
7.4	2	أكثر من 20 سنة
63.0	17	لا توجد
100.0	27	الجملة

من الجدول رقم (9) أعلاه نجد أن 63.3% من منسوبي المكتبات بجامعة الخرطوم لا توجد لديهم خبرات عملية بالمكتبات الأخرى قبل الوظيفة الحالية و22.2% منهم كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) و7.4% تتراوح خبرتهم في (أكثر من 20 سنة). من قراءة الجدول نلاحظ عدم اهتمام القيادة بمكتبات جامعة الخرطوم باستقطاب الكفاءات من خارج الجامعة في ظل هجرة الكفاءات للخارج، لذا على إدارة جامعة الخرطوم السعي لاستقطاب الكفاءات المتخصصة وذوي الخبرة، وعليها المحافظة على ذوي الخبرة من العاملين المنضمين تحتها.

ويرى الباحث ضرورة استقطاب أيد عاملة متميِّزة ذات تفكير إبداعي وإعطائها الحرية اللازمة للقيام بعمليات ابتكارية لصالح المكتبة، ويجب على الإدارة العليا أن تقوم بتدريب الإداريين على أسلوب الإدارة بالأهداف، وتحاول إكسابهم ميزة المرونة في التعامل مع مرؤوسيه حتى يركزوا على الفعالية في أداء الأعمال.